Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 17 del 22 gennaio 1997 - Serie generale

Spedizione in abbonamento postale (50%) - Roma

PARTE PRIMA **Roma - Mercoledì, 22 gennaio 1997** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 12

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 12 dicembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale dei Ministeri, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 — relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici — concordato in data 27 novembre 1996, con le confederazioni sindacali, UIL, CISAL, USPPI, CIDA, UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria FP/CGIL, FILS/CISL, UIL/STATO, CONFSAL/UNSA, UNSCP, CIDA/UNADIS, CONFEDIR/DIRSTAT.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale dei Ministeri relativo al quadriennio normativo 1994-1997 ed al primo biennio economico 1994-1995, sottoscritto il 9 gennaio 1997.

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 12 dicembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale dei Ministeri, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al biennio economico 1996-1997 concordato il 27 novembre 1996, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali UIL, CONFEDIR, CIDA e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/F.P., CISL/FILS, UIL/STATO, CONFEDIR/DIRSTAT, CONFSAL/UNSA, UNSCP, CIDA/UNADIS, SIVEMP.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale dei Ministeri relativo al biennio economico 1996-1997, sottoscritto il 9 gennaio 1997.

SOMMARIO

LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 12 dicembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale dei Ministeri, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 — relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici — concordato in data 27 novembre 1996, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali, CGIL, CISL, UIL, CISAL, USPPI, CONFSAL, CISNAL, CIDA, CONFEDIR, UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria FP/CGIL, FILS/CISL, UIL/STATO, CONFSAL/UNSA, UNSCP, CIDA/UNADIS, CONFEDIR/DIRSTAT.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni»;

Viste le direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 del Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN);

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995), ed in particolare l'art. 2, comma 9, con il quale è stata determinata in lire 2.230 miliardi, in lire 3.800 miliardi ed in lire 3.800 miliardi, rispettivamente per gli anni 1995, 1996 e 1997, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale dei comparti Ministeri, aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo ... , scuola e università;

Vista la lettera prot. n. 7501 del 2 dicembre 1996 con la quale l'ARAN, in attuazione degli articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale dei ministeri, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre1993, n. 593 — relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994/31 dicembre 1995 per gli aspetti economici — concordato in data 27 novembre 1996, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CISAL, USPPI, CONFSAL, CISNAL, CIDA, CONFEDIR, UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria FP/CGIL, FILS/CISL, UIL/STATO, CONFSAL/UNSA, UNSCP, CIDA/UNADIS, CONFEDIR/DIRSTAT.

Visto il «Testo concordato» in precedenza indicato, il quale è stato inviato unitamente ad una relazione dell'articolato corredata, ai sensi dei citati articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del D.L.vo n. 29/1993, da appositi «Prospetti» contenenti «l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale»;

Visti in particolare, l'art. 2, comma 1, e l'articolo 44, comma 2, del predetto testo concordato, i quali prevedono rispettivamente che «il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per la parte economica» e che «le integrazioni al presente contratto, derivanti dal precedente comma 1, nonchè da ogni altra intesa prevista nel contratto medesimo, non possono comportare costi aggiuntivi, né altri oneri a carico delle parti»;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470, e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 — il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che nella citata direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che «per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1° aprile 1994, con il provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 143 del 21 giugno 1994 e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto-legge 27 luglio 1994, n. 469» e che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stata definita, nell'ambito degli indicati stanziamenti di cui alla legge n. 725/1992 «la distribuzione delle risorse tra i singoli contratti collettivi

riguardanti i diversi comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e le autonome separate aree di contrattazione per il personale con qualifica dirgenziale e per la dirigenza medica e veterinaria», indicando, in particolare, in lire 20,25 miliardi ed in lire 35,29 miliardi gli specifici stanziamenti destinati, rispettivamente per gli anni 1995 e 1996, al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali dipendente dalle amministrazioni ricomprese nel comparto del personale dei Ministeri;

Considerato che il predetto testo concordato non risulta in contrasto con le citate direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, a seguito di intesa intervenuta con il Ministro del tesoro;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie determinate dalla legge n. 725/1994, dalla direttiva del 1° febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che il predetto testo concordato è coerente con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993, valorizzando la funzione e la responsabilità del personale con qualifica dirigenziale;

Tenuto conto che il testo concordato in questione realizza, come indicato nelle citate direttive, un nuovo sistema nell'erogazione del trattamento economico accessorio, finalizzato, attraverso la destinazione di buona parte delle complessive disponibilità finanziarie, a valorizzare e premiare la professionalità ed il maggiore impegno dei dirigenti allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi, collegando tali trattamenti ad obiettivi di produttività da erogare sulla base di criteri selettivi ben individuati e dopo aver verificato la realizzazione dei risultati;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette direttive, il citato testo concordato, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle amministrazioni pubbliche, contribuisce, con una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti, ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle amministrazioni pubbliche, realizzando l'obiettivo di migliorare le relazioni con l'utenza con la contestuale diminuzione dei costi complessivi dei servizi pubblici;

Vista l'autorizzazione espressa del Consiglio dei Ministri nella riunione del 12 dicembre 1996 concernente l'autorizzazione alla sottoscrizione del testo concordato tra l'ARAN e le confederazioni e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, prof. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni ...» e ad «esercitare ... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano...1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

A u t o r i z z a

ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amminitrazioni (ARAN) alla sottoscrizione del testo del contratto colettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relatire specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale dei Ministeri, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 — relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli apetti economici — concordato in data 27 novembre 1996, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CISAL, USPPI, CONFSAL, CISNAL, CIDA, CONFEDIR, UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria FP/CGIL, FILS/CISL, UIL/STATO, CONFSAL/UNSA, UNSCP, CIDA/UNADIS, CONFEDIR/DIRSTAT.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte de conti.

Roma, 12 dicembre 1996

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti il 2 gennaio 1997
Atti di Governo, registro n. 105, foglio n. 21

A.RA.N.
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 12 dicembre 1996, con il quale l'A.RA.N. è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCNL dell'area separata di contrattazione per il personale con qualifca dirigenziale del comparto Ministeri stipulato il 27 novembre 1996, relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici, il giorno 9 gennaio 1997, alle ore 10,00, presso la sede dell'A.RA.N. ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.), rappresentata dai componenti del comitato direttivo ed i rappresentanti delle seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria: CGIL - CISL - UIL - CISAL - UGL - RDB/CUB - CONFSAL - CONFEDIR - CIDA - UNIONQUADRI - USPPI - F.P./CGIL - FILS/CISL - UIL/STATO - CONFSAL/UNSA - CONFEDIR/DIRSTAT - CIDA/UNADIS - UNSCP.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il presente testo del CCNL relativo all'area separata del personale con qualifica dirigenziale del comparto dei Ministeri, già stipulato il 27 novembre 1996.

COMPARTO MINISTERI
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
AREA DELLA DIRIGENZA

PARTE PRIMA

TITOLO I

Disposizioni generali

CAPO I

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con qualifica di dirigente e rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di cui all' art. 11 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593, dipendente dalle amministrazioni del comparto Ministeri.

2. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d. lgs. n. 29 del 1993.

ART. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all' art. 51, commi 1 e 2 del d. lgs n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate da parte dell' A.RA.N. con idonea pubblicità.

3. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla sua entrata in vigore, previa comunicazione dell' avvenuta stipulazione ai sensi del comma 2.

4. Qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, notificata con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.

7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sara costituito dalla comparazione tra l' inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall' Accordo di cui al comma precedente.

8. In considerazione dell' avvenuta scadenza del biennio 1994-1995, i termini trimestrali previsti ai precedenti commi 4, 5 e 6 del presente articolo non si applicano alla fase contrattuale relativa al biennio successivo.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Disposizioni Generali

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è diretto a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali, allo scopo di incrementare l'efficacia e l'efficienza dell' attività amministrativa e di elevare il livello dei servizi erogati alla collettività, in relazione ai fini pubblici perseguiti dalle Amministrazioni.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente dalle leggi e dai contratti collettivi, nonché delle peculiarità delle funzioni dirigenziali, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti ed in grado di favorire la piena collaborazione della dirigenza al perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, le relazioni sindacali della dirigenza, in ciascuna delle Amministrazioni di cui all' allegata Tabella A si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva, la quale si svolge a livello nazionale di comparto ed a livello decentrato di amministrazione sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2, 7 ed 8 del presente contratto, secondo le disposizioni del d.lgs n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 12. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;

b) esame, il quale si svolge nelle materie previste dall' art. 5 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui agli artt.9 ed 11 .

c) consultazione, per le materie per le quali la legge e il presente contratto la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;

d) informazione, la cui finalità fondamentale è rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali; ogni qual volta se ne ravvisi la necessità e l'opportunità e, in particolare, in tutti i casi in cui la legge o il presente contratto lo richiedano, le amministrazioni forniscono informazioni su specifici argomenti alle rappresentanze sindacali. Le informazioni sono fornite in tempo utile e in forma scritta. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

e) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all' art.12.

Capo II
Diritti di informazione

Art. 4
Informazione preventiva

1. Ciascuna Amministrazione informa in via preventiva, con documentazione da fornire in tempo utile, le rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 ed 11 sui criteri generali che l' Amministrazione medesima intende seguire nelle seguenti materie:

a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;

b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

c) individuazione ed articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;

d) modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

e) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;

f) misure di pari opportunità;

g) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;

h) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

2. I Ministeri e le altre amministrazioni del comparto possono individuare modalità di informazione preventiva più articolate, anche in materie non comprese nel comma precedente.

Art. 5

Esame a seguito di informazione preventiva.

1. Nelle materie previste dall'articolo 4, comma 1, lettere a), b), c) e g), ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11 può richiedere all'amministrazione, in forma scritta, un incontro per l'esame delle materie medesime.

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre rappresentanze sindacali.

3. L'incontro richiesto ha inizio, di norma, entro le quarantotto ore dalla ricezione della richiesta da parte dell'Amministrazione. Durante il periodo in cui si svolge l'esame l'Amministrazione non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie che ne sono oggetto e le OO.SS. che vi partecipano non assumono sulle stesse materie iniziative conflittuali. Ciascuna della due parti si adegua nei suoi comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve ove sussistano obiettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei direttori generali nelle stesse materie .

Art. 6

Informazione successiva

1. Su richiesta delle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11 e con le modalità indicate nell'art. 4, comma 1, le Amministrazioni forniscono adeguate informazioni sui provvedimenti e gli altri atti di gestione rilevanti ai fini del buon andamento degli uffici, nonché sulla costituzione, modificazione ed estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza, ferma restando la tutela della riservatezza dei singoli.

2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenendo conto in via prioritaria dell' esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

Capo III

Contrattazione decentrata

ART. 7

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. La delegazione dell'Amministrazione per la trattativa decentrata è costituita entro 15 giorni dalla data in cui l'Amministrazione stessa ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2 comma 2. La delegazione sindacale è convocata, per l'avvio delle trattative , entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

2. La contrattazione decentrata deve riferirsi agli istituti contrattuali rimessi a tale livello e si svolge con le procedure previste dall' art.51, comma 3, del decreto n. 29.

3. Il contratto decentrato diventa efficace a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall' art. 51, comma 3, del decreto n. 29.

4. Il contratto decentrato deve contenere apposite clausole circa i tempi, le modalità e le procedure di verifica della sua attuazione.

5. Le piattaforme per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernenti le specifiche materie indicate nell'articolo 8 sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

6. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, l'Amministrazione non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie che ne sono oggetto e le OO.SS. che vi partecipano non assumono sulle stesse materie iniziative conflittuali.

Art. 8

Materie di contrattazione

1. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

a) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
b) mobilità dei dirigenti nel quadro della disciplina prevista dall'art. 35, comma 8, del decreto n. 29 e dall'art. 24 del presente contratto;
c) programmi di azione in materia di pari opportunità, anche in relazione agli obiettivi indicati dalla legge 10 aprile 1991, n. 125; in tale materia sono confermate tutte le disposizioni vigenti;
d) criteri generali, concernenti tempi e modalità, per l'applicazione delle norme in materia di tutela dell'ambiente nonché di igiene, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. n. 626/1994 e nei limiti stabiliti dall' accordo quadro stipulati per l'attuazione di detto decreto;
e) criteri generali per la gestione delle iniziative di carattere socio-assistenziale a favore dei dirigenti;
f) criteri generali per l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati e alla realizzazione di specifici progetti.

2. La contrattazione decentrata nelle materie di cui al comma 1 si svolge al livello centrale in ciascuna delle Amministrazioni di cui all' allegata Tabella A.

3. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

ART. 9

Composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell' art. 45, comma 8 del d.lgs n. 29 del 1993, in ciascun Ministero od altra Amministrazione del comparto di cui all' allegata Tabella A la delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- da dirigenti generali, in rappresentanza degli uffici interessati.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- da rappresentanti di ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto.
- dalle RSU ai sensi dell' art. 11, comma 1, lettera a);
- da componenti delle rappresentanze sindacali di cui all'art.11, comma 1, lettera b), a livello nazionale;

3. I Ministeri e le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell' art. 50, comma 7 del d. lgs. n. 29 del 1993.

Capo IV

Partecipazione e rappresentanza

Art. 10

Forme di partecipazione

1. E' costituita una Conferenza Nazionale con rappresentanti dell' A.RA.N., della Presidenza del consiglio dei ministri, delle Amministrazioni del comparto e delle Organizzazioni Sindacali, nell'ambito della quale, almeno 2 volte l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto con particolare riguardo agli istituti concernenti l'affidamento degli incarichi e l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato.

2. In ciascuna Amministrazione del comparto, su richiesta delle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11 , possono essere istituite senza oneri Commissioni bilaterali composte da dirigenti generali, esperti e dirigenti in rappresentanza degli uffici interessati, e da dirigenti designati dalle organizzazioni sindacali.

3. Tali Commissioni, che non hanno carattere negoziale, svolgono i seguenti compiti:

a) verifica dell'eventuale esistenza di elementi normativi, organizzativi o gestionali che si ripercuotono negativamente sull'azione amministrativa e sui rapporti con i cittadini e con gli utenti;

b) formulazione di proposte di soluzione di eventuali problemi agli organi competenti di ciascuna amministrazione, anche al fine di elaborare programmi, direttive, schemi di progetti di legge regolamenti o provvedimenti amministrativi, con particolare riguardo alla semplificazione dei procedimenti amministrativi.

4. In ciascuna Amministrazione del comparto, l' Amministrazione medesima, d' intesa con le Organizzazioni sindacali, può prevedere la costituzione di un Osservatorio, al fine di monitorare l'andamento dell' attuazione della disciplina contrattuale anche in ordine: alla preparazione dei lavori della Conferenza di cui al comma 1; alla mobilità relativa ad eventuali esuberi, a seguito di processi di riorganizzazione, fusione o soppressione; ai processi di formazione e aggiornamento professionale.

Art. 11

Rappresentanze sindacali dei dirigenti

1. Le rappresentanze sindacali dei dirigenti sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) autonome costituite, per il personale dirigenziale, ai sensi dell'accordo A.RA.N - Organizzazioni sindacali del comparto del 12 maggio 1994, sulla base dei protocolli di intesa A.RA.N. - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994; ovvero, per le organizzazioni sindacali firmatarie del predetto accordo di comparto, le rappresentanze di cui al successivo punto b) sino alla costituzione delle RSU. Resta ferma l'applicabilità dell' art. 19 della legge n. 300 del 1970 per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto;

b) le rappresentanze sindacali del personale dirigenziale, individuate ai sensi dell'art. 19 della legge 300 del 1970, in caso di non sottoscrizione, mancata adesione o sottoscrizione con riserva dei protocolli di cui alla lettera a).

2. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui al comma 1 non può essere titolare, in nome dell'amministrazione, di relazioni sindacali disciplinate dal presente CCNL.

Capo V

Norme finali

ART. 12

Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 53 del d. lgs n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'A.RA.N. può attivarsi autonomamente o su richiesta delle Amministrazioni del comparto.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D.lgs n.29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

4. Con modalità analoghe a quelle indicate ai commi che precedono e con gli stessi effetti ivi previsti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati, le parti che li hanno sottoscritti procedono all'interpretazione autentica delle clausole oggetto di disaccordo.

5. Gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2 del d.lgs n.29 del 1993 sono prodotti esclusivamente dagli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi.

ART. 13

Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell' organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed e trasmessa all' amministrazione a cura del dirigente o dell' organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all' amministrazione di appartenenza e all' organizzazione sindacale interessata. L' effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole Amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con le Amministrazioni medesime.

5. Le Amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
Costituzione del rapporto di lavoro

ART. 14
Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra il dirigente e l'Amministrazione si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea e alle disposizioni contenute nel presente contratto.

2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:

a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
b) la qualifica e il trattamento economico iniziale;
c) la durata del periodo di prova;
d) la sede di prima destinazione.

3. Il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Tale aspetto è specificato nel contratto individuale. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere aumentato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, salvo quanto previsto dall' art. 15, comma 8, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall' art. 58 del decreto n. 29. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova amministrazione. Scaduto il termine sopra indicato, l'amministrazione comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

5. I contratti individuali stipulati a norma dei commi 1, 2 e 3 prendono luogo, a far tempo dall'entrata in vigore del presente CCNL, dei provvedimenti di nomina contemplati dalle previgenti disposizioni nell'ambito della disciplina pubblicistica del rapporto, producendone i medesimi effetti.

ART. 15

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto a un periodo di prova di sei mesi. Ai fini del computo della durata si tiene conto dei soli periodi di effettivo servizio. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella stessa qualifica presso altra pubblica amministrazione.

2. Il periodo di prova è sospeso in caso di malattia e negli altri casi espressamente previsti dalle leggi o dai regolamenti applicabili per effetto dell'art. 72 del decreto n. 29. Nell'ipotesi di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. I dirigenti provenienti dai ruoli della stessa Amministrazione hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari a quello previsto dall' art. 20, 1° e 2° comma. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 21, comma 1.

3. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 2 sono retribuite nella stessa misura prevista per i dirigenti non in prova.

4. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso ne di corresponsione della relativa indennità sostitutiva, salvo che non ricorrano le ipotesi di sospensione di cui al comma 2. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato . L'Amministrazione può recedere in qualunque momento qualora accerti la mancanza dei requisiti previsti dal bando di concorso.

5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

7. Il periodo di prova, alla scadenza, non può essere rinnovato né prorogato.

8. Durante il periodo di prova, il dirigente proveniente dalla stessa o da altra amministrazione del comparto mantiene il diritto alla conservazione del posto precedentemente occupato e, in caso di recesso o di mancato superamento, può rientrare, a domanda, nella qualifica e nel profilo di precedente appartenenza. Lo stesso diritto spetta al dirigente di una amministrazione del comparto assunto come dirigente presso altra amministrazione pubblica, durante il relativo periodo di prova.

CAPO II

STRUTTURA DEL RAPPORTO

ART. 16

Tempo di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell' Amministrazione di appartenenza, il dirigente organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all' espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

ART. 17

Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta anche la retribuzione di posizione di cui all'art 37.

2. I dirigenti assunti al primo impiego presso l' Amministrazione dello Stato, dopo la stipulazione del presente CCNL, hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel caso che presso l' Amministrazione o presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di servizio si articoli su cinque giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, ridotte a 26 per i dirigenti assunti al primo impiego ; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma 1.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937 del 1977 ed alle condizioni ivi previste.

5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo se ricadente in giorno ordinariamente lavorativo.

6. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell' art. 18 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 13, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie in accordo con il vertice dirigenziale della struttura, in modo da garantire la continuità dell'ufficio con riguardo alle esigenze di servizio ordinarie e straordinarie.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'Amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria.

11. In presenza di motivate, gravi esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell' anno successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverra anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro per qualsiasi causa e non fruite dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo.

CAPO III

Sospensioni della prestazione

ART. 18

Assenze retribuite

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativo entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;

- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado, in ragione di giorni tre consecutivi per evento;

- particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di cui all'art.37.

5. Le assenze previste dall' art. 33, comma 3, della legge 104 del 1992, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, per tutti gli eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione prevedono la concessione di permessi o congedi comunque denominati.

7. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario.

ART. 19

Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Si applicano ai dirigenti le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n.903 e con le specificazioni contenute nei commi che seguono.

2. Alle lavoratrici dirigenti in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione di cui all'art.37.

3. Nel periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro, della durata massima di sei mesi, previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, dall' art. 7, comma 1, della legge 1204/71 integrata dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze retribuite per le quali spetta l'intera retribuzione, compresa quella di cui all'art.37. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge 1204/1971 la madre o in alternativa il padre hanno diritto ad un massimo di trenta giorni di assenza, retribuiti come quelli di cui sopra, per ciascun anno di età del bambino e per ciascun figlio di età inferiore ai tre anni.

4. Il restante periodo di cinque mesi dell' astensione facoltativa di cui al comma 2 rimane disciplinato, ai fini giuridici ed economici, dagli artt. 7, comma 3, e 15, comma 2, della legge 1204 del 1971, per cui alle lavoratrici madri o, in alternativa, ai lavoratori padri spetta il 30 % dell'intera retribuzione, compresa quella di posizione di cui all'art.37.

5. Le assenze di cui al comma 2 possono essere fruite nell'anno solare cumulativamente con quelle previste dall' art. 17, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 20

Assenze per malattia

1. In caso di assenza per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, il dirigente che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo del predetto periodo di diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi negli ultimi tre anni.

2. Superato il periodo di diciotto mesi cui al comma 1, al dirigente che ne abbia fatto richiesta prima dello scadere del periodo stesso può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. In tale ipotesi, qualora il dirigente lo abbia richiesto, l'amministrazione ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, e nel caso in cui il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:

a) retribuzione intera, compresa la retribuzione di posizione di cui all'art.37, per i primi 9 mesi di assenza;
b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi.

7. Il dirigente si attiene scrupolosamente, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare per quanto attiene alla tempestiva comunicazione dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.

8. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.

9. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, a far tempo dalla quale si computa in ogni caso il triennio di riferimento di cui al comma 1. Per le malattie in corso alla predetta data, si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole e il computo del triennio di cui al comma 1, in sede di prima applicazione, con il criterio predetto.

ART. 21

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l' intero periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 20, comma 6, lettera a), comprensiva della retribuzione di posizione di cui all'art.37.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza e dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 20, comma 6, lettera a), comprensiva della retribuzione di posizione, fino alla guarigione clinica.

Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 20. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

CAPO IV

Incarichi dirigenziali e valutazione

ART. 22

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

1. Ciascuna Amministrazione definisce ai sensi degli artt. 6 e 24 del d. lgs. n. 29 del 1993 le posizioni organizzative di livello dirigenziale e la relativa graduazione delle funzioni e delle responsabilità, ed attribuisce ad ogni dirigente un incarico di funzione tra quelli indicati al successivo art. 37 . In ogni amministrazione, i dirigenti destinatari del presente CCNL sono preposti a tutte le posizioni organizzative di funzione dirigenziale individuate nell' amministrazione medesima.

2. Ciascuna Amministrazione formula in via preventiva i criteri e le modalità per l'affidamento, l' avvicendamento e la revoca degli incarichi dirigenziali, nel rispetto dei principi e delle procedure stabiliti nell' art. 19 del decreto legislativo n. 29 del 1993. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11, seguita, su richiesta, da esame, ai sensi dell' art. 5 del presente CCNL. L' atto di determinazione dei criteri viene reso pubblico a cura dell' amministrazione.

3. Nella fase di prima attribuzione degli incarichi in applicazione del presente contratto, una volta definite le posizioni organizzative ai sensi del 1° comma, le Amministrazioni tengono conto della professionalità e dell'esperienza già acquisita, rispetto agli incarichi da conferire, dai dirigenti in servizio in relazione alle posizioni organizzative precedentemente ricoperte dagli stessi.

4. L' incarico, di norma, è a tempo determinato. In caso di incarico a tempo indeterminato, va comunque applicato, di norma, il criterio della rotazione degli incarichi di cui all' art. 19 del d.lgs. n. 29 del 1993. In caso di incarico a tempo determinato, la durata dell'incarico, fatte salve le specificità da indicare nell'atto di affidamento, non può essere inferiore al periodo previsto per la periodica valutazione dei risultati, né superiore al quinquennio; l'incarico a tempo determinato non può, di norma, essere rinnovato per più di due volte.

5. All' inizio di ogni anno ciascuna amministrazione provvede a rendere pubbliche le posizioni organizzative che prevede si renderanno disponibili nell' anno stesso, a seguito di pensionamenti o di scadenza di incarichi a tempo determinato.

6. La revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico può avere luogo solo per motivate ragioni organizzative e gestionali oppure in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 20 del decreto n. 29 del 1993.

7. L' attribuzione, la modifica e la revoca degli incarichi sono disposte con atti scritti e motivati, in attuazione dei criteri e modalità stabiliti come previsto dal comma 2.

ART. 23

Valutazione dei dirigenti

1. Le amministrazioni definiscono sistemi e meccanismi di valutazione dei risultati dell' attività dei singoli uffici dirigenziali attraverso i nuclei di valutazione o organi di controllo interno da istituire ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 29/1993.

2. Le amministrazioni determinano in via preventiva e generale i criteri che informano i sistemi di valutazione. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11, seguita, su richiesta, da un incontro. L' atto di determinazione dei criteri viene reso pubblico a cura dell' amministrazione.

3. Nel valutare l'operato dei dirigenti le amministrazioni dovranno tener conto in modo esplicito della correlazione tra le direttive impartite, gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi.

4. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, gli organi di cui al comma 1 acquisiscono in contraddittorio le deduzioni del dirigente interessato, il quale può essere assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o comunque conferisce mandato e/o da un legale di sua fiducia.

5. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Di detto esito si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi. Il dirigente conserva il diritto a presentare le proprie controdeduzioni anche rispetto ad una valutazione non negativa.

6. L' inosservanza delle direttive e i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, accertati con le procedure di cui all' art. 20 del D. Lgs. n. 29 del 1993, possono determinare, in ragione del grado di scostamento rispetto alle direttive ed ai risultati da raggiungere:

a) l'affidamento di un incarico dirigenziale di rilievo organizzativo, livello di responsabilità e valore economico inferiore;

b) la perdita della retribuzione di posizione e il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno.

La medesima procedura di contraddittorio viene attivata per i casi di revoca anticipata dell'incarico dirigenziale dovuta a ragioni organizzative e gestionali, di cui all' art. 22, comma 6.

7. In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata si applica l' art. 27, comma 5, del presente CCNL.

8. Per effetto del collocamento in disponibilità di cui al comma 6, lettera b), il posto corrispondente, ai sensi dell' art. 20 comma 9, del d.lgs. n. 29 del 1993, non potrà essere ricoperto con l'assunzione di altro dirigente.

ART. 24

Accordi di mobilità

1. In applicazione dell'art. 35, comma 8 del d.lgs. n. 29 del 1993, tra le amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti tra le stesse amministrazioni.

2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:

- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo detta dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

3. Al fine di avviare la stipulazione degli accordi di cui ai commi precedenti, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata ; il primo incontro avviene entro 30 giorni dalla richiesta. A decorrere dalla data della richiesta, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità eventualmente avviati dalle Amministrazioni nei confronti di propri dirigenti sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'amministrazione.

4. Ai fini della stipulazione degli accordi di mobilità di cui all' art. 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono nonché da dirigenti in rappresentanza degli uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle rappresentanze sindacali individuate dall' art. 9.

5. Gli accordi di mobilità, stipulati ai sensi dei commi precedenti, ed il conseguente bando devono contenere le seguenti indicazioni minime:

a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;

b) le amministrazioni cedenti ed il numero dei dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;

c) i requisiti, ivi comprese le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali tipologie di laurea, richiesti al dirigente per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi.

d) il termine di scadenza del bando di mobilità;

e) le forme di pubblicità da dare all'accordo ed al bando.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità e del bando deve essere affissa nelle Amministrazioni cedenti ed in quelle riceventi, in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna amministrazione interessata e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi ai sensi dell'art. 51, comma 3, del d.lgs. n. 29 del 1993.

7. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dirigenti a seguito della loro adesione scritta , da comunicare all'amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione entro quindici giorni dalla pubblicizzazione di cui al precedente comma 5, lett. e), unitamente al proprio curriculum professionale e di servizio.

8. Il dirigente, purché in possesso dei requisiti richiesti, è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo a quello di ricezione della dichiarazione di adesione. Qualora concorrano più domande, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni nell' Amministrazione di appartenenza, se più favorevole.

10. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell' A.RA.N., ai sensi dell' art. 50, comma 7 del d. lgs. n. 29 del 1993.

CAPO V

Estinzione del rapporto di lavoro

ART. 25

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati agli artt. 20 e 21, ha luogo:

a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell' anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge applicabili nell'amministrazione;

b) per recesso del dirigente;

c) per recesso dell'amministrazione.

ART. 26

Obblighi delle parti

1. La risoluzione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La risoluzione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'amministrazione. Nel caso di compimento dell' anzianità massima di servizio l'amministrazione risolve il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la

permanenza in servizio oltre tale compimento, da presentarsi almeno tre mesi prima; in fase di prima applicazione del presente contratto, la presente disposizione viene applicata a decorrere dal quarto mese successivo alla data di stipulazione del medesimo.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

ART. 27
Recesso dell'amministrazione

1. Nel caso di recesso dell'amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all' interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall' art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'amministrazione fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, l' amministrazione contesta per iscritto l' addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Avverso gli atti applicativi dei precedenti commi 1 e 2, ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorso al giudice competente, il dirigente può altresì attivare le procedure di conciliazione disciplinate dall' articolo 30 ed istituite ai sensi dell' art.59, comma 7, del D. lgs. n. 29 del 1993.

5. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure di cui all' art. 23 del presente contratto, costituisce giusta causa di recesso; in tale caso, non sono attivabili le procedure di conciliazione di cui al comma precedente. L'annullamento delle predette procedure di accertamento della responsabilità fa venir meno il recesso.

6. Non può costituire causa di recesso l' esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero ; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità, ivi compresa quella di cui all' art. 24 del presente CCNL.

7. Le parti convengono di porre in essere una azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali modifiche legislative e giurisprudenziali che possano intervenire in materia.

ART. 28

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:

a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;

b) se e intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall' art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt.20, comma 3, e 21, comma 2.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

ART. 29

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'amministrazione non intenda procedere ai sensi dell' art. 27. Analogamente si procede nei casi previsti dall' art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55 del 1990, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge n. 16 del 1992. Salvo quanto previsto dal comma 2, la sospensione è revocata nel caso in cui la misura restrittiva abbia cessato i suoi effetti.

2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell' art. 27, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, salva l'applicabilità dell'art. 27, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'amministrazione di recedere con le procedure di cui all' art. 27.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui all' art. 33, punti 1, 2 e 3, e l' assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione "perché il fatto non sussiste" o" l'imputato non lo ha commesso", l' Amministrazione, reintegra il dirigente nella medesima posizione rivestita prima della sospensione, o in altra equivalente; quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente a titolo di retribuzione per lo stesso periodo, se fosse rimasto in servizio.

ART. 30

Collegio di conciliazione

1. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso dell'amministrazione può ricorrere al Collegio di conciliazione previsto dal comma 3.

2. Il ricorso di cui al comma precedente deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso al collegio non ha effetto sospensivo del recesso dell'amministrazione.

3. Il Collegio di conciliazione è composto di tre membri. Il dirigente ricorrente e l'amministrazione designano ciascuno un componente, e i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.

4. Il dirigente interessato provvede alla designazione del componente che lo rappresenta nell'atto di ricorso. L'amministrazione comunica per iscritto al ricorrente la designazione del componente di sua pertinenza entro cinque giorni dalla ricezione del ricorso.

5. In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente, o comunque di mancato rispetto dei termini previsti per la designazione dei componenti, questi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'amministrazione.

6. Il Collegio, presenti le parti in causa, o, eventualmente, loro rappresentanti, esperisce un tentativo preliminare di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

7. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'Amministrazione si obblighi a riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità; in caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette il proprio lodo, al quale l'Amministrazione è tenuta a conformarsi anche nel caso di cui al comma 15.

8. La procedura per la conciliazione e per l'emissione del lodo deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

9. Ove il Collegio, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'amministrazione una indennità supplementare. Questa, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, viene determinata in misura ricompresa tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di 22 mensilità.

10. L'indennità supplementare di cui al comma precedente è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto.

11. Le mensilità di cui ai commi 9 e 10 sono comprensive di tutti gli elementi fissi della retribuzione con esclusione di quella di risultato.

12. In caso di accoglimento del ricorso, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute al medesimo ai sensi dei commi 9 e 10 .

13. Le spese relative alla partecipazione dei componenti del Collegio al Collegio stesso sono a carico della parte soccombente.

14. In fase di prima applicazione del presente contratto e comunque non oltre il 30.9.97, il Collegio, ove accolga il ricorso, dispone la reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro, rimanendo esclusa la tutela risarcitoria di cui ai commi 9 e 10, nei casi in cui accerti che il licenziamento è dovuto alle cause di nullità di cui all' art. 28, ovvero è ingiustificato.

15. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del collegio di conciliazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell' indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del collegio, può avvalersi della disciplina di cui all' art. 31, comma 10, del presente CCNL, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

16. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista all' art. 69 del D. Lgs. n. 29 del 1993 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

ART. 31

Termini di Preavviso

1. Salvo il caso della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista all' art. 26, 1° comma, e quello del recesso per giusta causa, negli altri casi previsti dal presente contratto per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;

b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l' osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all' altra parte un' indennità pari all' importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L' amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all' inizio, che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell' altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell' anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall' art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui all' art. 33, punti 1, 2, 3 e 4, e all'art.37.

10. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del Collegio Arbitrale, ai sensi dell'art. 30, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, può essere trasferito ad altra amministrazione del Comparto che vi abbia dato assenso, senza nullaosta dell'amministrazione di appartenenza né obbligo di preavviso Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

CAPO VI

Istituti di peculiare interesse

ART. 32

Formazione

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, normativo, tecnologico ed organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione. Tale finalità è perseguita per realizzare l' accrescimento dei livelli di efficienza/efficacia dell'azione amministrativa e del miglioramento della qualità del servizio.

2. Nei confronti dei dirigenti, la formazione ha in particolare l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuite o da attribuirsi, anche in situazioni di mobilità, per l'ottimale utilizzo dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane, finanziarie e tecniche.

3. Ciascuna amministrazione, sulla base dei relativi stanziamenti di Bilancio, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione dei dirigenti. Le iniziative formative sono realizzate dall' amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti ai sensi dell' art. 8, avvalendosi della Scuola Superiore della P.A., ed anche della collaborazione di Università, soggetti pubblici o società specializzate nel settore.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

5. Il dirigente può partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 2. A tal fine, al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi in un anno.

6. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

PARTE II

TITOLO I

Trattamento Economico

ART. 33

Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale si compone delle seguenti voci:

1) stipendio tabellare ;

2) indennità integrativa speciale ;

3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita ;

4) retribuzione di posizione;

5) retribuzione di risultato.

ART. 34

Stipendio tabellare

1. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 agli ex primi dirigenti viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 230.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 480.000.

2. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 agli ex dirigenti superiori viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 260.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 500.000.

3. Gli aumenti di cui ai commi 1 e 2 sono privi di effetti ai fini degli aumenti periodici per anzianità previsti dalla normativa vigente.

ART. 35

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le misure dei trattamenti economici risultanti dall'applicazione dell' articolo precedente hanno effetto, secondo la disciplina vigente, sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di fine rapporto, sull'indennità alimentare di cui all'articolo 29, comma 4 del presente contratto, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale-risultanti dall' applicazione dell'articolo 34 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di fine rapporto e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

ART. 36

Istituzione e finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato

1. Con decorrenza da stabilirsi in sede di contratto per il biennio 1996-1997, è istituito in ciascuna delle Amministrazioni del comparto di cui all' allegato Quadro A il Fondo per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato, destinato alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato per i dirigenti in servizio a tempo indeterminato nell'Amministrazione medesima.

2. Al finanziamento del Fondo di cui al comma 1 ciascuna Amministrazione provvede mediante l'utilizzo:

a) dell'ammontare delle risorse destinate al compenso incentivante di cui all' art.4 della legge 17/4/1984, n. 79;

b) delle risorse destinate a premi, indennità e compensi in vigore per il personale dirigenziale nella singola Amministrazione, fatta eccezione per i compensi relativi ai progetti previsti dagli artt. 12 e 13 del D.P.R. n.13 del 1986;

c) delle risorse di cui all' art. 41 del presente CCNL;

d) delle risorse destinate al pagamento dei compensi per lavoro straordinario dei dirigenti nell'anno 1996.

e) l'ammontare di eventuali compensi relativi ai progetti previsti da specifiche disposizioni di legge quali ad esempio quelli dell' art. 3, commi 193-196, della legge n.549/95.

Le risorse di cui alla lettere a) e b) sono calcolate sulla base delle modalità stabilite dalle disposizioni in vigore, in relazione al personale con qualifica dirigenziale in servizio al 31.8.1993, secondo i criteri di cui all'art. 3, comma 19, della legge n. 537/93, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo; in alternativa, l'Amministrazione può calcolare le medesime risorse con le stesse modalità ma in relazione al personale con qualifica dirigenziale effettivamente in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL.

3. Nell'ambito del fondo di cui al comma 1 vengono destinate al finanziamento per la corresponsione della retribuzione di risultato e dei premi per la qualità della prestazione individuale le seguenti risorse:

a) una quota pari a 2.000.000 di lire annue per ogni dirigente in servizio per la corresponsione di premi per la qualità della prestazione individuale;

b) un importo pari a 3.000.000 di lire annue per ogni dirigente in servizio per la componente retributiva collegata ai risultati conseguiti da ciascun dirigente in relazione agli obiettivi assegnati.

c) le eventuali risorse di cui al comma 2 lettera e).

ART. 37

Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1. Nell'ambito del "Fondo per la retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato", finanziato con le modalità di cui all'art. 36, comma 2 , la retribuzione di posizione è definita presso ogni Amministrazione al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità;

2. Le Amministrazioni determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D.L.vo n. 29 del 1993. Le funzioni sono graduate tenendo conto dei criteri generali di cui al successivo comma 4, connessi alle dimensioni della struttura, alla collocazione della posizione nell'organizzazione dell'amministrazione, alla complessità organizzativa, alle responsabilità implicate dalla posizione, ai requisiti applicati alle diverse tipologie di uffici secondo le indicazioni del comma 5.

3. In base alle risultanze della graduazione le singole amministrazioni attribuiscono un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo delle amministrazioni medesime, tenendo comunque conto delle fasce economiche e dei parametri indicati all'art. 38

4. I criteri generali di graduazione delle funzioni dirigenziali, da definire a seguito delle procedure di cui agli artt. 4 e 5 del presente CCNL, sono così individuati:

I - Criteri attinenti all'ampiezza della struttura:

a) dimensioni delle risorse finanziarie e umane assegnate per il funzionamento della struttura;

b) dimensioni dell'area territoriale di competenza, se individuata, e/o del bacino di utenza in relazione agli specifici servizi offerti.

II - Criteri attinenti alla collocazione della posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'amministrazione:

a) grado di autonomia rispetto all'organo sovraordinato;

b) eventuale sovraordinazione ad altri uffici dirigenziali;

c) eventuale potesta di intervento nei confronti di amministrazioni, enti od uffici esterni all'amministrazione di appartenenza, anche con poteri ispettivi extragerarchici.

III - Criteri attinenti alle responsabilità implicate dalla posizione:

a) rilevanza giuridica, economica, sociale degli effetti dei provvedimenti adottati o predisposti;

b) margini di discrezionalità dell'attività di competenza rispetto a prescrizioni legislative e regolamentari;

c) particolare criticità delle funzioni assegnate per le caratteristiche socio-economiche dell'area di impatto della competenza;

IV - Criteri attinenti ai requisiti richiesti per l'esercizio delle attività di competenza:

a) livello di impegno e di disagio richiesto dalla specifica posizione;

b) livello della specializzazione richiesta, anche in relazione all'iscrizione ad albi professionali ed esercizio delle relative, specifiche responsabilità;

c) coordinamento di alte professionalità, anche esterne all'amministrazione, ed anche nell'ambito di commissioni e organi collegiali.

5. I criteri di cui al comma 4 sono diversamente combinati in relazione alle seguenti, diverse tipologie di uffici:

a) uffici di consulenza, studio e ricerca;

b) uffici ispettivi;

c) uffici operativi centrali;

d) uffici operativi periferici.

ART. 38

Valori della retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione per i dirigenti delle Amministrazioni del comparto è definita, nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 36, e con i criteri previsti nell'art. 37, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di L. 12.000.000 fino a un massimo di L.70.000.000.

2. In ciascuna Amministrazione l' individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione viene operata sulla base delle risorse disponibili ed all' interno dei seguenti parametri:

a) il rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima attribuite non può comunque essere inferiore a 1/1,8 né superiore a 1/4;

b) la retribuzione della o delle posizioni intermedie deve essere collocata in modo proporzionato all' interno delle retribuzioni massima e minima, di cui alla lettera precedente.

ART. 39
Clausola di salvaguardia

1. Qualora, al momento dell' entrata in vigore dei nuovi istituti di retribuzione di posizione e di risultato, l'importo delle indennità a carattere fisso e ricorrente in godimento secondo la disciplina previgente dovesse risultare superiore alla retribuzione di posizione di nuova attribuzione, il dirigente conserva la relativa differenza, denominata valore differenziale di posizione, utile ai fini della 13^ mensilità.

2. L'attribuzione al dirigente del valore differenziale di posizione è finanziata dal fondo per la retribuzione di posizione con priorità rispetto a tutte le altre modalità di utilizzo. Nei casi in cui tale fondo risultasse insufficiente a garantire l'integrale copertura del valore differenziale di posizione l'amministrazione utilizza le risorse destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 40 che vengono temporaneamente ridotte in misura corrispondente proporzionalmente tra quelle destinate al premio per la qualità della prestazione individuale di cui al comma 2 e quelle per premiare i risultati in relazione agli obiettivi assegnati di cui al comma 6 del medesimo articolo.

3. Nel caso in cui il dirigente nella situazione di cui al comma 1 acquisisca nel tempo aumenti della retribuzione di posizione, gli stessi aumenti assorbono il valore differenziale di posizione.

4. Il valore differenziale di posizione non è invece riassorbibile da futuri aumenti contrattuali relativi allo stipendio base.

5. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato deve essere integralmente utilizzato eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione che, a consuntivo, risultassero disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato di cui all'art. 40, comma 6, del medesimo anno e quindi riassegnate alla quota del fondo di posizione dell'esercizio finanziario successivo. Le eventuali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di cui all'art. 40 non integralmente spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione nell'anno successivo.

6. Il mutato posizionamento di un ufficio dirigenziale nella graduazione o la mutata valutazione economica del posizionamento determinati dall' Amministrazione a seguito delle procedure di cui agli artt. 4 e 5 del presente CCNL non possono comportare la riduzione della retribuzione di posizione del dirigente che continui ad essere preposto a quell' ufficio : pertanto, l' eventuale differenza viene mantenuta come valore differenziale di posizione.

7. Ai dirigenti che fruiscono dei distacchi di cui all' art. 2 del D.p.c.m. n.770 del 1994 compete la retribuzione tabellare e la retribuzione di posizione corrispondente all' incarico attribuito al momento del distacco od altra di pari valenza in caso di individuazione o rideterminazione delle posizioni dirigenziali successivamente al distacco. Nella stessa fattispecie non compete la componente retributiva di risultato di cui al successivo art.41.

ART. 40
Retribuzione di risultato
e premio per la qualità della prestazione individuale

1. Le risorse finanziarie, di cui all' art. 36, comma 3, sono destinate ogni anno a costituire una componente retributiva di risultato in ciascuna Amministrazione , finalizzata a remunerare :

a. la qualità della prestazione individuale;

b. i risultati conseguiti da ciascun dirigente in relazione agli obiettivi assegnati.

2. Le risorse specificatamente individuate dall'art. 36, comma 3, lettera a) sono finalizzate alla attribuzione di premi di qualità della prestazione individuale da corrispondere a non più del 10% dei dirigenti in servizio. Tali premi sono attribuiti al 1° luglio ed al 31 dicembre di ogni anno in seguito alla valutazione dell'attività svolta nel semestre precedente.

3. I principali fattori di valutazione, da considerare ai fini della attribuzione dei premi per la qualità della prestazione individuale variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate da ciascuna amministrazione e ponderati per le diverse posizioni dirigenziali, sono:

a) livello di eccellenza nel conseguimento degli obiettivi assegnati ;

b) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;

c) capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;

d) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;

f) capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;

e) qualità dell'apporto personale specifico;

g) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.

4. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo dirigente o delle Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime.

5. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate.

6. Le restanti risorse di cui all'art. 36, comma 3, lettere b) e c), vengono attribuite ai dirigenti sulla base della verifica del grado di realizzazione dei compiti istituzionali, anche rispetto ad obiettivi predeterminati dalla amministrazione medesima, nel rispetto dei criteri generali definiti in sede di contrattazione decentrata a norma dell'art. 8, comma 1, lettera f), tenendo comunque conto sia del livello di impegno richiesto dal posto di funzione sia della congruità delle risorse assegnate. Tale componente della retribuzione è attribuita al 1° gennaio di ogni anno in relazione all' attività svolta nell' anno precedente. L'erogazione è suddivisa in 13 rate mensili ed è posta a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'anno in cui avviene il pagamento.

7. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo, comma 1 lettera a e b non può comunque superare il valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita.

ART. 41

Cessazione e riconversione della progressione economica per anzianità

1. In attuazione di quanto previsto dall' art. 72, comma 3 del decreto n. 29/93, le classi di stipendio e gli aumenti periodici biennali cessano di essere corrisposti con effetto dal 31.12.1996.

Il valore degli aumenti biennali in godimento con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di aumento biennale maturati alla stessa data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità.

Tale valutazione si effettua con riferimento al trattamento stipendiale derivante dall'applicazione dell'art. 6, 1°comma, del decreto legge n. 344/1990, convertito dalla legge n. 21/1991, ed ai valori percentuali dei relativi aumenti biennali.

2. La retribuzione individuale di anzianità in godimento alla data di cui al comma 1 viene mantenuta al singolo dirigente sotto forma di assegno personale non riassorbibile né rivalutabile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di buonuscita nonché della 13ª mensilità. La frazione di classe o scatto maturata alla stessa data entra a far parte del predetto assegno a decorrere dalla data di compimento del periodo previsto dalla preesistente normativa per l'attribuzione della classe o dello scatto.

3. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro nelle fattispecie previste dall'art. 25, la retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati viene attribuita al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all' art.36 secondo le modalità indicate dal successivo comma 4.

4. A decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al fondo di cui al comma 3, costituito presso ciascuna amministrazione, l'intero importo delle retribuzioni individuali di anzianità dei dirigenti cessati, valutato in relazione al numero di mensilità residue rispetto alla data di cessazione, computandosi a tal fine, oltre alla tredicesima mensilità, le frazioni di mese residue superiori a quindici giorni. Per l'anno successivo il predetto importo è rapportato ad anno.

Art. 42

Segretari comunali e provinciali

1. Ai Segretari comunali e provinciali, equiparati ai dirigenti delle Amministrazioni dello Stato secondo la Tabella D allegata al DPR n. 749 del 23 giugno 1972, si applica quanto previsto dagli artt. 34, 35 e 41 del presente CCNL per le corrispondenti qualifiche dirigenziali. Gli incrementi retributivi per i Segretari generali di classe 1/A sono determinati ai sensi della citata Tabella D.

PARTE III

TITOLO I

Norme finali e transitorie

CAPO I

ART. 43

Norme transitorie

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dalla previgente normativa.

ART. 44

Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le normative vigenti. Le parti si riservano di intervenire su tali materie con successivi accordi, da stipularsi entro il 31.12.1996.

2. Le integrazioni al presente contratto, derivanti dal precedente comma 1, nonché da ogni altra intesa prevista nel contratto medesimo, non possono comportare costi aggiuntivi, ne altri oneri a carico delle parti.

3. Al dirigente comandato o collocato in posizione di fuori ruolo in altre Amministrazioni del comparto è conservata la retribuzione di posizione in godimento presso l'Amministrazione di provenienza nel caso che svolga funzioni di livello corrispondente, nel rispetto dell'art. 3, comma 63, della L. n. 537/93, o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al comando o al collocamento fuori ruolo.

4. Ai dirigenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 2 del DPCM 27 ottobre 1994, n. 770, compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco.

ART. 45

Disapplicazioni

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del D. Lgs. n. 29 del 1993, dalla data della stipula del presente CCNL, sono inapplicabili nei confronti del personale dell'autonoma area dirigenziale, le disposizioni di legge e i regolamenti che siano in contrasto con quelle definite nel contratto medesimo, a partire dalle disposizioni generali e particolari del D.P.R. 748 del 1972. In particolare, non sono più applicabili le seguenti norme:

a) con riferimento al contratto individuale di lavoro: art.12 D.P.R n.3/57;

b) con riferimento al periodo di prova: art.10 D.P.R n.3/57;

c) con riferimento all'orario di lavoro: art.20 D.P.R. n.748/72;

d) con riferimento alle ferie: artt.36,39 e 40 del D.P.R.n.3/57;art.18 D.P.R. n.686/57;

e) con riferimento alle assenze retribuite :artt:37,39 e 41 del D.P.R. n.3/57; art.3 commi da 37 a 41 L.n. 537/93: art.22, commi 22,23,24 e 26 L. n.724/94:

f) con riferimento alle assenze per malattia e agli infortuni e malattie derivanti da causa di servizio: artt 37,68, commi da 1 a 8, 70 e 71 del D.P.R.n.3/57;artt.30,31,32,33 e 34 del D.P.R. n.686/57;

g) con riferimento alla mobilità: art.200 del D.P.R.n.3/57;

h) con riferimento al recesso: artt. 78,79,80,81,82,83,84,85,86,87,91,92,93,94,95,96,97,98 e 99 del D.P.R.n.3/57;

i) con riferimento al trattamento economico: art.8 L.n.455/85; art.23, comma 8, L.n.936/86; art.1 L.n.152/89; art.2 e 3 L..n.412/89; art.3, comma 3, D.L.n.469/92 conv.L.n.23/93; art.4, comma 4, D.L. n.853/84 conv.L.n.17/85; art.3 let.i, punto 2, L.n.349/89; L.221/88; art.4 D.L.n.356/87 conv.L.n.436/87; art.9, comma 4, D.L.n.86/88 conv.L.n.160/88; art.10,commi 1 e2, D.L.n.108/91 conv.L.n.169/91; art.1 L.209/92; art.19, comma 8, L.n. 870/86; art.14 L.n.245/90; artt. 12,13 e 14 del D.P.R. n.13/86; art.47,48,49 e 50 D.P.R. n.748/72; D.P.R. n.422/77; L.n.312/80 artt.133,134 e 135; D.L. n.681/82 conv.L.n.869/82; L.n.79/84

ART. 46

Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D. Lgs. n. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n.412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

QUADRO A

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO PER LE QUALI VIENE ISTITUITO IL FONDO DI CUI ALL' ART. 36

- PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

- DIPARTIMENTI
- CONSIGLIO DI STATO
- CORTE DEI CONTI
- CNEL

- MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI

- MINISTERO DELL' INTERNO

- MINISTERO DELLA DIFESA

- MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA

- DIREZIONE GENERALE ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA
- AMMINISTRAZIONE ARCHIVI NOTARILI
- UFFICIO CENTRALE GIUSTIZIA MINORILE

- MINISTERO DEL TESORO

- DIREZIONE GENERALE DEGLI AAGG E DEL PERSONALE
- DIREZIONE GENERALE DEI SERVIZI PERIFERICI
- RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

- MINISTERO DELLE FINANZE

- SEGRETARIATO GENERALE (DIP.AAGG.E DE PERSONALE)

- DIPARTIMENTO DOGANE

- MINISTERO DEL BILANCIO

- MINISTERO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE

- MINISTERO DEI BENI CULTURALI

- MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA SCIENTIFICA

- MINISTERO DELL'INDUSTRIA

- MINISTERO DELLE RISORSE AGRICOLE

- MINISTERO DEI TRASPORTI E DELLA NAVIGAZIONE

- DIREZIONE GENERALE MOTORIZZAZIONE CIVILE
- DIREZIONE GENERALE AVIAZIONE CIVILE
- DIREZIONE GENERALE MARINA MERCANTILE

- MINISTERO DEI LAVORI PUBBLICI

- MINISTERO DELLE POSTE

- MINISTERO DELLA SANITA'

- MINISTERO DEL COMMERCIO CON L'ESTERO

- MINISTERO DELL'AMBIENTE

- MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Le parti si impegnano ad inserire nel prossimo CCNL relativo al quadriennio 1998-2001 la seguente norma, in materia di responsabilità civile e patrocinio legale

"1. L' amministrazione provvede alla copertura assicurativa collettiva della responsabilità civile, comprensiva degli oneri di assistenza legale, dei dirigenti esposti a tale rischio in ragione delle funzioni rivestite, nei confronti dei danni arrecati a terzi in conseguenza di atti e fatti connessi all' espletamento del servizio e all' adempimento dei compiti d' ufficio, con esclusione dei fatti ed omissioni commessi con dolo e colpa grave.

2. L' amministrazione, anche a tutela dei propri diritti e interessi, assicura ai dirigenti l' assistenza in sede processuale, in ogni ordine e grado, finché essa non sia assicurata come previsto al comma 1° e purchè non vi sia conflitto di interesse, nei procedimenti penali e civili per responsabilità conseguenti ad atti e fatti connessi all' espletamento del servizio e all' adempimento dei compiti d' ufficio, mediante l' Avvocatura di Stato ovvero assumendo l' onere finanziario del patrocinio legale autonomamente eletto dai dirigenti stessi, previo visto di congruità da parte della medesima Avvocatura ; in tale ultima ipotesi, gli oneri di difesa sono rimborsati dal dirigente all' amministrazione qualora risulti accertata, con sentenza passata in giudicato, la responsabilità del dirigente per fatti ed omissioni commessi con dolo e colpa grave."

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

Le parti prendono atto della rilevanza del problema costituito dell' affidamento di funzioni dirigenziali a personale inquadrato nelle qualifiche funzionali VIII° e IX° e nelle soppresse qualifiche direttive ad esaurimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA 3

In relazione a quanto previsto dall'art. 40 della L.1990, n.395, le parti si impegnano a definire gli ambiti di applicabilità delle norme di cui al presente CCNL ai dirigenti destinatari della predetta legge.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA 4

Entro il 31/12/1997 le parti effettueranno una verifica sugli effetti derivanti dal riequilibrio nell'ambito del fondo della retribuzione di posizione e di risultato, tenuto conto anche delle eventuali variazioni nel numero dei dirigenti in servizio.

L'operazione di riequilibrio proseguirà quindi nel successivo rinnovo contrattuale tenendo conto anche dei risultati di tale verifica.

97A0339

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 12 dicembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale dei Ministeri, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al biennio economico 1996-1997 concordato il 27 novembre 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFEDIR, CONFSAL USPPI, CIDA, CISAL e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/F.P., CISL/FILS, UIL/STATO, CONFEDIR/DIRSTAT, CONFSAL/UNSA, UNSCP, CIDA/UNADIS, SIVEMP, ANAAO/ASSOMED.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni»;

Vista la direttiva del 7 febbraio 1996 impartita dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), previa intesa con le amministrazioni regionali espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali, e dopo avere acquisito il parere dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle province d'Italia (UPI);

Vista la legge 28 dicembre 1995, n. 550 (legge finanziaria per il 1996), ed in particolare l'art. 2, commi da 9 a 13, con il quale è stata determinata in lire 1.706,53 miliardi, in lire 3.921,35 miliardi ed in lire 4.741,18 miliardi, rispettivamente per gli anni 1996, 1997 e 1998, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale del Settore Stato, al netto degli oneri assistenziali e previdenziali a carico dell'amministrazione, come precisato nella citata direttiva del 7 febbraio 1996;

Vista la lettera prot. n. 7501 del 2 dicembre 1996 (pervenuta il 2 dicembre 1996), con la quale l'ARAN — in attuazione degli articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni — ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale dei ministeri, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al biennio economico 1996/1997 concordato il 27 novembre 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFEDIR, CONFSAL, USPPI, CIDA, CISAL e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/F.P., CISL/FILS, UIL/STATO, CONFEDIR/DIRSTAT, CONFSAL/UNSA, UNSCP, CIDA/UNADIS, SIVEMP, ANAAO/ASSOMED.

Visto il «Testo concordato» in precedenza indicato;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470, e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 — il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che il predetto testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale dei Ministeri, concordato il 27 novembre 1996, non risulta, in generale, in contrasto con la citata direttiva del 7 febbraio 1996, impartita, a seguito di intesa intervenuta con il Ministero del tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 12 dicembre 1996, concernente l'«Autorizzazione alla sottoscrizione» del testo concordato tra l'ARAN e le confederazioni ed organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale in precedenza indicato;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, sen. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni ...» e ad «esercitare .... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale dei Ministeri, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al biennio economico 1996-1997 concordato il 27 novembre 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFEDIR, CONFSAL, USPPI, CIDA, CISAL e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/F.P., CISL/FILS, UIL/STATO, CONFEDIR/DIRSTAT, CONFSAL/UNSA, UNSCP, CIDA/UNADIS, SIVEMP, ANAAO/ASSOMED.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 12 dicembre 1996

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti il 2 gennaio 1997
Atti di Governo, registro n. 105, foglio n. 22

A.RA.N.
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 12 dicembre 1996, con il quale l'A.RA.N. è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCNL dell'area separata di contrattazione per il personale con qualifca dirigenziale del comparto Ministeri stipulato il 27 novembre 1996, relativo al biennio, economico 1996-1997, il giorno 9 gennaio 1997, alle ore 10,30, presso la sede dell'A.RA.N. ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.), rappresentata dai componenti del comitato direttivo ed i rappresentanti delle seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria: CGIL - CISL - UIL - CISAL - RDB/CUB - CONFSAL - CONFEDIR - CIDA - UNIONQUADRI - USPPI - F.P./CGIL - FILS/CISL - UIL/STATO - CONFSAL/UNSA - CONFEDIR/DIRSTAT - CIDA/UNADIS - UNSCP - SIVEMP - ANAAO/ASSOMED.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il presente testo del CCNL relativo all'area separata del personale con qualifica dirigenziale del comparto dei Ministeri - II biennio, già stipulato il 27 novembre 1996.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
COMPARTO DEI MINISTERI
AREA DELLA DIRIGENZA
PARTE ECONOMICA - BIENNIO 1996-1997

Art. 1

Durata e decorrenza del contratto biennale

1. Il presente contratto biennale concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1 gennaio 1996 - 31 dicembre 1997.

2. Al personale dipendente dal Ministero della Sanità, attualmente inquadrato nei profili professionali di medico chirurgo, medico veterinario, chimico, farmacista, biologo e psicologo, nonché ai dirigenti dei corrispondenti ruoli dello stesso Ministero, individuati dal D.P.C.M. 13 Dicembre 1995, ai sensi dell' art.18, comma 8, del d.lgs. n. 502 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni, sono estesi, con successivo accordo da stipularsi entro il 31.12.1996, gli istituti normo-economici previsti per le corrispondenti professionalità del Servizio sanitario nazionale, in quanto applicabili.

Art. 2

Aumenti della retribuzione base

1. Lo stipendio tabellare annuo è stabilito, a decorrere dal 1.1.1996, in misura unica per le due ex qualifiche dirigenziali pari a lire 32.977.000 annue lorde, per dodici mensilità.

2. Il trattamento economico stipendiale degli ex dirigenti superiori a decorrere dal 1° gennaio 1996 è così determinato:

a) stipendio tabellare nella misura stabilita dal comma 1;

b) maturato economico annuo, pensionabile, non riassorbibile e utile ai fini della 13^ mensilità, di lire 9.785.322. Tale somma è la risultanza del maggior importo, rispetto allo stipendio tabellare di cui alla lett. a), del trattamento economico in godimento ottenuto dalla sommatoria delle seguenti voci:

- stipendio tabellare della ex qualifica di dirigente superiore stabilito dall' articolo 6 del D.L. n. 344 del 1990, convertito nella L. n. 21 del 1991;
- incrementi contrattuali di cui all'art. 34 del CCNL, compresa la parte di incremento che decorre dal 1.1.1996 e concorre alla determinazione del nuovo stipendio tabellare della qualifica unica;
- differenza tra l' importo dell' indennità integrativa speciale in godimento e quella della ex qualifica di primo dirigente dopo due anni.

3. Con le stesse modalità con cui si giunge alla determinazione del maturato economico annuo di cui al comma 2 per gli ex dirigenti superiori, sono conservati i maggiori trattamenti economici stipendiali in godimento agli ex primi dirigenti e dirigenti superiori di ragioneria dell'Amministrazione civile del Ministero dell'Interno.

4. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica dirigenziale e stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante all'ex primo dirigente dopo due anni di anzianita nella qualifica.
5. Lo stipendio tabellare annuo della qualifica unica dirigenziale è rideterminato, a decorrere dal 1.11.1996, in lire 36.000.000 annue lorde, per dodici mensilità.

ART. 3

Incremento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Il "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" di cui all' art. 36 del CCNL, decorre dal 1. 7. 1997 con l'utilizzo delle risorse previste dallo stesso articolo.

2. Dalla stessa data il Fondo è incrementato:
   a) di una quota pari a 7/13 delle risorse derivanti dall' art. 2, comma 9, della legge n. 550 del 1995 per il riequilibrio della retribuzione di posizione dei dirigenti statali, prevista per ciascuna Amministrazione e per i Segretari comunali e provinciali nell'allegata Tabella B; la distribuzione operata è rivolta a riallineare fortemente i valori disponibili a titolo di retribuzione di posizione tra le diverse amministrazioni;
   b) di un importo pari al 1,6% del monte salari del personale con qualifica dirigenziale dell'anno 1995, al netto degli oneri riflessi a carico dello Stato;
   c) di un importo fino ad un massimo di lire 50.000 mensili per ciascun dirigente in servizio, alla cui copertura si provvederà attraverso il ricorso alle maggiori entrate o alle economie di gestione, a condizione che le Amministrazioni abbiano rispettato gli adempimenti previsti dal D. lgs. n. 29/93 ed in particolare :
      - la ridefinizione delle strutture e delle dotazioni organiche, sulla base dei carichi di lavoro;
      - l'istituzione e l'attivazione del servizio di controllo interno o del nucleo di valutazione.

3. L'incremento di cui al precedente comma 2, lettera b), a decorrere dal 31.12.1997 e a valere sull'anno 1998, è complessivamente rideterminato in un importo pari al 3,55% del monte salari del personale con qualifica dirigenziale dell'anno 1995, al netto degli oneri riflessi a carico dello Stato. Con la medesima decorrenza, ed a valere sull'anno 1998, le risorse di cui al comma 2, lettera a) sono rapportate all'anno intero.

ART. 4

Norma transitoria

1. In prima applicazione del presente accordo le Amministrazioni corrispondono a ciascun dirigente in unica soluzione un importo definito per le diverse Amministrazioni secondo la allegata tabella C. Tale importo è corrisposto per tenere conto della ritardata applicazione del riequilibrio della retribuzione di posizione, relativa all'anno 1996, previsto dall'art. 2, comma 9, della legge n.550 del 1995;

2. Con decorrenza 1° luglio 1997 e corrisposta un ulteriore importo nella misura indicata nell'allegata tabella D. Tale importo è corrisposto per tenere conto:
   a) della mancata applicazione della retribuzione di posizione nel primo semestre 1997;
   b) delle diversa decorrenza della retribuzione di risultato rispetto alla pregresse componenti retributive che, come i compensi per lavoro straordinario, concorrono al finanziamento del relativo fondo. Questa componente retributiva sostituisce per l'anno 1997 la quota di retribuzione di risultato prevista dall'art. 41, comma 6, del CCNL.
3. Dal 1° gennaio al 30 giugno 1997 sono confermati gli importi di retribuzione accessoria già corrisposti all'entrata in vigore del presente contratto. In tale periodo possono essere corrisposti anche i compensi per lavoro straordinario nei limiti complessivi per Amministrazione del 50% della spesa agli stessi destinata nell'anno 1996. Dal 1 luglio 1997 sono posti a carico del fondo di cui all'art. 3, comma 1, gli oneri relativi alla corresponsione delle pregresse componenti del salario accessorio corrisposto durante il semestre precedente, ivi compresi anche i compensi per lavoro straordinario, nonché l'onere derivante dalla corresponsione dell'importo di cui al precedente comma 2 lettera b)
4. In prima applicazione, per l'anno 1997, il premio per la qualità della prestazione individuale di cui all'art. 40, comma 2, è corrisposto solo per il secondo semestre.
5. L'operatività della disposizione di cui all'art.16,del CCNL 1994-97 avrà effetto in coincidenza della cessazione dell'istituto dello straordinario alla decorrenza del 1° luglio 1997, secondo la previsione di cui al precedente comma 3 .

Art. 5
Effetti dei benefici

1. Gli incrementi retributivi di cui ai precedenti articoli hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza del personale cessato o che cesserà dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 1996/97, alle scadenze e negli importi ivi previsti. Agli effetti delle indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano soltanto gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio. Gli incrementi retributivi hanno effetto, inoltre, sugli altri istituti indicati all' art. 34 del CCNL. Tali effetti sono determinati sulla base delle disposizioni di legge in vigore.

2. Per i dirigenti cessati dal servizio nel corso del 1996 e del primo semestre 1997 , ai fini del trattamento di quiescenza la retribuzione di posizione verrà calcolata a decorrere dal 1.7.1997, con riferimento alla posizione corrispondente al posto occupato al momento della cessazione dal servizio.

Art.6

Segretari comunali e provinciali

1. Ai Segretari comunali e provinciali, equiparati ai dirigenti delle Amministrazioni dello Stato secondo la Tabella D allegata al DPR n. 749 del 23 Giugno 1972, si applica quanto previsto dagli articoli 1, 2 e 5 del presente CCNL. Gli incrementi retributivi per i Segretari generali di classe 1/A sono determinati ai sensi della citata Tabella D. Ai segretari generali di classe 1/A e 1/B il maturato economico annuo sara rideterminato con le stesse modalità di cui all'art.2, comma 2.

2. Con successivo accordo, da stipularsi entro il 31 dicembre 1996, verranno disciplinati gli altri istituti economici, tra cui la retribuzione di posizione, sulla base della classificazione degli Enti di cui alla predetta Tabella D, con decorrenza 1.1. 1997. Il riequilibrio della retribuzione di posizione, previsto dall'articolo 2, comma 9, della legge n. 550 del 1995, verrà operato con riferimento alla retribuzione di posizione dei dirigenti degli Enti locali, tenendo conto della posizione funzionale dei Segretari come definita all'art.52 della L.n.142/90 ed utilizzando allo scopo le risorse disponibili, corrispondenti a quelle di cui all'art. 36 del CCNL.

TABELLA "B"

		onere annuo legge n. 550 (in milioni di lire)
SANITA'		678,90
MARINA MERCANT.		269,70
BENI CULTURALI		2259,90
AFFARI ESTERI		269,70
AGRICOLT. E FORESTE		892,80
INDUSTRIA		1432,20
LAVORI PUBBLICI		1488,00
MURST		164,50
DIFESA		1270,90
INTERNO		1512,30
AMBIENTE		260,40
PUBBLICA ISTRUZIONE		7830,60
Trasporti	MOTORIZZAZIONE	437,10
COMMERCIO ESTERO		173,90
MINISTERO DELLE POSTE		145,70
BILANCIO		159,80
Tesoro	AMM.NE	841,30
Tesoro	RGS	2622,60
Trasporti	AVIAZIONE CIV.	216,20
Finanze	AMM.NE	2711,90
Tesoro	SERVIZI PERIF.	709,70
TURSIMO E SPETTACOLO		150,40
Presid. Consiglio	DIPARTIMENTO	568,70
Presid. Consiglio	CNEL	75,20
Finanze	DOGANE	482,40
Grazia e giustizia	ARCHIVI NOTAR.	43,20
Presid. Consiglio	CONSIGLIO STATO	79,20
Presid. Consiglio	CORTE CONTI	100,80
Grazia e giustizia	DIR. GENERALE	739,20
LAVORO		489,60

TABELLA "C"

		importo art. 4, comma 1 (in migliaia di lire)
SANITA'		9.300
MARINA MERCANT.		9.300
BENI CULTURALI		9.300
AFFARI ESTERI		9.300
AGRICOLT. E FORESTE		9.300
INDUSTRIA		9.300
LAVORI PUBBLICI		9.300
MURST		4.700
DIFESA		7.100
INTERNO		7.100
AMBIENTE		9.300
PUBBLICA ISTRUZIONE		9.300
Trasporti	MOTORIZZAZIONE	4.700
COMMERCIO ESTERO		4.700
MINISTERO DELLE POSTE		4.700
BILANCIO		4.700
Tesoro	AMM.NE	4.700
Tesoro	RGS	4.700
Trasporti	AVIAZIONE CIV.	4.700
Finanze	AMM.NE	4.700
Tesoro	SERVIZI PERIF.	4.700
TURSIMO E SPETTACOLO		4.700
Presid. Consiglio	DIPARTIMENTO	4.700
Presid. Consiglio	CNEL	4.700
Finanze	DOGANE	2.400
Grazia e giustizia	ARCHIVI NOTAR.	2.400
Presid. Consiglio	CONSIGLIO STATO	2.400
Presid. Consiglio	CORTE CONTI	2.400
Grazia e giustizia	DIR. GENERALE	2.400
LAVORO		2.400

TABELLA "D"

		importo art. 4, comma 2 (in migliaia di lire)		
		lettera a)	lettera b)	totale
SANITA'		4.300	1.500	5.800
MARINA MERCANT.		4.300	1.500	5.800
BENI CULTURALI		4.300	1.500	5.800
AFFARI ESTERI		4.300	1.500	5.800
AGRICOLT. E FORESTE		4.300	1.500	5.800
INDUSTRIA		4.300	1.500	5.800
LAVORI PUBBLICI		4.300	1.500	5.800
MURST		2.170	1.500	3.670
DIFESA		3.280	1.500	4.780
INTERNO		3.280	1.500	4.780
AMBIENTE		4.300	1.500	5.800
PUBBLICA ISTRUZIONE		4.300	1.500	5.800
Trasporti	MOTORIZZAZIONE	2.170	1.500	3.670
COMMERCIO ESTERO		2.170	1.500	3.670
MINISTERO DELLE POSTE		2.170	1.500	3.670
BILANCIO		2.170	1.500	3.670
Tesoro	AMM.NE	2.170	1.500	3.670
Tesoro	RGS	2.170	1.500	3.670
Trasporti	AVIAZIONE CIV.	2.170	1.500	3.670
Finanze	AMM.NE	2.170	1.500	3.670
Tesoro	SERVIZI PERIF.	2.170	1.500	3.670
TURSIMO E SPETTACOLO		2.170	1.500	3.670
Presid. Consiglio	DIPARTIMENTO	2.170	1.500	3.670
Presid. Consiglio	CNEL	2.170	1.500	3.670
Finanze	DOGANE	1.100	1.500	2.600
Grazia e giustizia	ARCHIVI NOTAR.	1.100	1.500	2.600
Presid. Consiglio	CONSIGLIO STATO	1.100	1.500	2.600
Presid. Consiglio	CORTE CONTI	1.100	1.500	2.600
Grazia e giustizia	DIR. GENERALE	1.100	1.500	2.600
LAVORO		1.100	1.500	2.600

97A0340

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(9651313) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO

LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

ABRUZZO

◇ **CHIETI**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via A. Herio, 21

◇ **L'AQUILA**
LIBRERIA LA LUNA
Viale Persichetti, 9/A

◇ **LANCIANO**
LITOLIBROCARTA
Via Ferro di Cavallo, 43

◇ **PESCARA**
LIBRERIA COSTANTINI DIDATTICA
Corso V. Emanuele, 146
LIBRERIA DELL'UNIVERSITÀ
Via Galilei (ang. via Gramsci)

◇ **SULMONA**
LIBRERIA UFFICIO IN
Circonvallazione Occidentale, 10

BASILICATA

◇ **MATERA**
LIBRERIA MONTEMURRO
Via delle Beccherie, 69

◇ **POTENZA**
LIBRERIA PAGGI ROSA
Via Pretoria

CALABRIA

◇ **CATANZARO**
LIBRERIA NISTICÒ
Via A. Daniele, 27

◇ **COSENZA**
LIBRERIA DOMUS
Via Monte Santo, 51/53

◇ **PALMI**
LIBRERIA IL TEMPERINO
Via Roma, 31

◇ **REGGIO CALABRIA**
LIBRERIA L'UFFICIO
Via B. Buozzi, 23/A/B/C

◇ **VIBO VALENTIA**
LIBRERIA AZZURRA
Corso V. Emanuele III

CAMPANIA

◇ **ANGRI**
CARTOLIBRERIA AMATO
Via dei Goti, 11

◇ **AVELLINO**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Vasto, 15
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Matteotti, 30/32
CARTOLIBRERIA CESA
Via G. Nappi, 47

◇ **BENEVENTO**
LIBRERIA LA GIUDIZIARIA
Via F. Paga, 11
LIBRERIA MASONE
Viale Rettori, 71

◇ **CASERTA**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Caduti sul Lavoro, 29/33

◇ **CASTELLAMMARE DI STABIA**
LINEA SCUOLA S.a.s.
Via Raiola, 69/D

◇ **CAVA DEI TIRRENI**
LIBRERIA RONDINELLA
Corso Umberto I, 253

◇ **ISCHIA PORTO**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Sogliuzzo

◇ **NAPOLI**
LIBRERIA L'ATENEO
Viale Augusto, 168/170
LIBRERIA GUIDA 1
Via Portalba, 20/23
LIBRERIA GUIDA 2
Via Merliani, 118
LIBRERIA I.B.S.
Salita del Casale, 18
LIBRERIA LEGISLATIVA MAJOLO
Via Caravita, 30
LIBRERIA TRAMA
Piazza Cavour, 75

◇ **NOCERA INFERIORE**
LIBRERIA LEGISLATIVA CRISCUOLO
Via Fava, 51;

◇ **POLLA**
CARTOLIBRERIA GM
Via Crispi

◇ **SALERNO**
LIBRERIA GUIDA
Corso Garibaldi, 142

EMILIA-ROMAGNA

◇ **BOLOGNA**
LIBRERIA GIURIDICA CERUTI
Piazza Tribunali, 5/F
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Castiglione, 1/C
EDINFORM S.a.s.
Via Farini, 27

◇ **CARPI**
LIBRERIA BULGARELLI
Corso S. Cabassi, 15

◇ **CESENA**
LIBRERIA BETTINI
Via Vescovado, 5

◇ **FERRARA**
LIBRERIA PASELLO
Via Canonica, 16/18

◇ **FORLÌ**
LIBRERIA CAPPELLI
Via Lazzaretto, 51
LIBRERIA MODERNA
Corso A. Diaz, 12

◇ **MODENA**
LIBRERIA GOLIARDICA
Via Emilia, 210

◇ **PARMA**
LIBRERIA PIROLA PARMA
Via Farini, 34/D

◇ **PIACENZA**
NUOVA TIPOGRAFIA DEL MAINO
Via Quattro Novembre, 160

◇ **RAVENNA**
LIBRERIA RINASCITA
Via IV Novembre, 7

◇ **REGGIO EMILIA**
LIBRERIA MODERNA
Via Farini, 1/M

◇ **RIMINI**
LIBRERIA DEL PROFESSIONISTA
Via XXII Giugno, 3

FRIULI-VENEZIA GIULIA

◇ **GORIZIA**
CARTOLIBRERIA ANTONINI
Via Mazzini, 16

◇ **PORDENONE**
LIBRERIA MINERVA
Piazzale XX Settembre, 22/A

◇ **TRIESTE**
LIBRERIA EDIZIONI LINT
Via Romagna, 30
LIBRERIA TERGESTE
Piazza Borsa, 15 (gall. Tergesteo)

◇ **UDINE**
LIBRERIA BENEDETTI
Via Mercatovecchio, 13
LIBRERIA TARANTOLA
Via Vittorio Veneto, 20

LAZIO

◇ **FROSINONE**
CARTOLIBRERIA LE MUSE
Via Marittima, 15

◇ **LATINA**
LIBRERIA GIURIDICA LA FORENSE
Viale dello Statuto, 28/30

◇ **RIETI**
LIBRERIA LA CENTRALE
Piazza V. Emanuele, 8

◇ **ROMA**
LIBRERIA DE MIRANDA
Viale G. Cesare, 51/E-F-G
LIBRERIA GABRIELE MARIA GRAZIA
c/o Pretura Civile, piazzale Clodio
LA CONTABILE
Via Tuscolana, 1027
LIBRERIA IL TRITONE
Via Tritone, 61/A
LIBRERIA L'UNIVERSITARIA
Viale Ippocrate, 99
LIBRERIA ECONOMICO GIURIDICA
Via S. Maria Maggiore, 121
CARTOLIBRERIA MASSACCESI
Viale Manzoni, 53/C-D
LIBRERIA MEDICHINI
Via Marcantonio Colonna, 68/70

◇ **SORA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Abruzzo, 4

◇ **TIVOLI**
LIBRERIA MANNELLI
Viale Mannelli, 10

◇ **VITERBO**
LIBRERIA DE SANTIS
Via Venezia Giulia, 5
• LIBRERIA "AR"
Palazzo Uffici Finanziari - Pietrare

LIGURIA

◇ **CHIAVARI**
CARTOLERIA GIORGINI
Piazza N.S. dell'Orto, 37/38

◇ **GENOVA**
LIBRERIA GIURIDICA BALDARO
Via XII Ottobre, 172/R

◇ **IMPERIA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Viale Matteotti, 43/A-45

◇ **LA SPEZIA**
CARTOLIBRERIA CENTRALE
Via dei Colli, 5

LOMBARDIA

◇ **BERGAMO**
LIBRERIA ANTICA E MODERNA
LORENZELLI
Viale Giovanni XXIII, 74

◇ **BRESCIA**
LIBRERIA QUERINIANA
Via Trieste, 13

◇ **BRESSO**
CARTOLIBRERIA CORRIDONI
Via Corrdoni, 11

◇ **BUSTO ARSIZIO**
CARTOLIBRERIA CENTRALE BORAGNO
Via Milano, 4

◇ **COMO**
LIBRERIA GIURIDICA BERNASCONI
Via Mentana, 15
NANI LIBRI E CARTE
Via Cairoli, 14

◇ **CREMONA**
LIBRERIA DEL CONVEGNO
Corso Campi, 72

◇ **GALLARATE**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Piazza Risorgimento, 10
LIBRERIA TOP OFFICE
Via Torino, 8

◇ **LECCO**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Corso Mart. Liberazione, 100/A

◇ **LODI**
LA LIBRERIA S.a.s.
Via Defendente, 32

◇ **MANTOVA**
LIBRERIA ADAMO DI PELLEGRINI
Corso Umberto I, 32

◇ **MILANO**
LIBRERIA CONCESSIONARIA
IPZS-CALABRESE
Galleria V. Emanuele II, 15

◇ **MONZA**
LIBRERIA DELL'ARENGARIO
Via Mapelli, 4

◇ **SONDRIO**
LIBRERIA MAC
Via Caimi, 14

Segue: **LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE**

◇ **VARESE**
LIBRERIA PIROLA DI MITRANO
Via Albuzzi, 8

MARCHE

◇ **ANCONA**
LIBRERIA FOGOLA
Piazza Cavour, 4/5/6
◇ **ASCOLI PICENO**
LIBRERIA PROSPERI
Largo Crivelli, 8
◇ **MACERATA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA
Via Don Minzoni, 6
◇ **PESARO**
LIBRERIA PROFESSIONALE MARCHIGIANA
Via Mameli, 34
◇ **S. BENEDETTO DEL TRONTO**
LA BIBLIOFILA
Viale De Gasperi, 22

MOLISE

◇ **CAMPOBASSO**
CENTRO LIBRARIO MOLISANO
Viale Manzoni, 81/83
LIBRERIA GIURIDICA DI.E.M.
Via Capriglione, 42-44

PIEMONTE

◇ **ALBA**
CASA EDITRICE ICAP
Via Vittorio Emanuele, 19
◇ **ALESSANDRIA**
LIBRERIA INTERNAZIONALE BERTOLOTTI
Corso Roma, 122
◇ **ASTI**
LIBRERIA BORELLI
Corso V. Alfieri, 364
◇ **BIELLA**
LIBRERIA GIOVANNACCI
Via Italia, 14
◇ **CUNEO**
CASA EDITRICE ICAP
Piazza dei Galimberti, 10
◇ **NOVARA**
EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA
Via Costa, 32
◇ **TORINO**
CARTIERE MILIANI FABRIANO
Via Cavour, 17
◇ **VERBANIA**
LIBRERIA MARGAROLI
Corso Mameli, 55 - Intra

PUGLIA

◇ **ALTAMURA**
LIBRERIA JOLLY CART
Corso V. Emanuele, 16
◇ **BARI**
CARTOLIBRERIA QUINTILIANO
Via Arcidiacono Giovanni, 9
LIBRERIA PALOMAR
Via P. Amedeo, 176/B
LIBRERIA LATERZA GIUSEPPE & FIGLI
Via Sparano, 134
LIBRERIA FRATELLI LATERZA
Via Crisanzio, 16
◇ **BRINDISI**
LIBRERIA PIAZZO
Piazza Vittoria, 4
◇ **CERIGNOLA**
LIBRERIA VASCIAVEO
Via Gubbio, 14
◇ **FOGGIA**
LIBRERIA ANTONIO PATIERNO
Via Dante, 21
◇ **LECCE**
LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO
Via Palmieri, 30
◇ **MANFREDONIA**
LIBRERIA IL PAPIRO
Corso Manfredi, 126
◇ **MOLFETTA**
LIBRERIA IL GHIGNO
Via Campanella, 24
◇ **TARANTO**
LIBRERIA FUMAROLA
Corso Italia, 229

SARDEGNA

◇ **CAGLIARI**
LIBRERIA F.LLI DESSÌ
Corso V. Emanuele, 30/32
◇ **ORISTANO**
LIBRERIA CANU
Corso Umberto I, 19
◇ **SASSARI**
LIBRERIA AKA
Via Roma, 42
LIBRERIA MESSAGGERIE SARDE
Piazza Castello, 11

SICILIA

◇ **ACIREALE**
CARTOLIBRERIA BONANNO
Via Vittorio Emanuele, 194
LIBRERIA S.G.C. ESSEGICI S.a.s.
Via Caronda, 8/10
◇ **AGRIGENTO**
TUTTO SHOPPING
Via Panoramica dei Templi, 17
◇ **ALCAMO**
LIBRERIA PIPITONE
Viale Europa, 61
◇ **CALTANISSETTA**
LIBRERIA SCIASCIA
Corso Umberto I, 111
◇ **CASTELVETRANO**
CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA
Via Q. Sella, 106/108
◇ **CATANIA**
LIBRERIA ARLIA
Via Vittorio Emanuele, 62
LIBRERIA LA PAGLIA
Via Etnea, 393
LIBRERIA ESSEGICI
Via F. Riso, 56
◇ **ENNA**
LIBRERIA BUSCEMI
Piazza Vittorio Emanuele, 19
◇ **GIARRE**
LIBRERIA LA SENORITA
Corso Italia, 132/134
◇ **MESSINA**
LIBRERIA PIROLA MESSINA
Corso Cavour, 55
◇ **PALERMO**
LIBRERIA CICALA INGUAGGIATO
Via Villaermosa, 28
LIBRERIA FORENSE
Via Maqueda, 185
LIBRERIA MERCURIO LI.CA.M.
Piazza S. G. Bosco, 3
LIBRERIA S.F. FLACCOVIO
Piazza V. E. Orlando, 15/19
LIBRERIA S.F. FLACCOVIO
Via Ruggero Settimo, 37
LIBRERIA FLACCOVIO DARIO
Viale Ausonia, 70
LIBRERIA SCHOOL SERVICE
Via Galletti, 225
◇ **S. GIOVANNI LA PUNTA**
LIBRERIA DI LORENZO
Via Roma, 259
◇ **TRAPANI**
LIBRERIA LO BUE
Via Cascio Cortese, 8
LIBRERIA GIURIDICA DI SAFINA
Corso Italia, 81

TOSCANA

◇ **AREZZO**
LIBRERIA PELLEGRINI
Via Cavour, 42
◇ **FIRENZE**
LIBRERIA ALFANI
Via Alfani, 84/86 R
LIBRERIA MARZOCCO
Via de' Martelli, 22 R
LIBRERIA PIROLA «già Etruria»
Via Cavour, 46 R
◇ **GROSSETO**
NUOVA LIBRERIA S.n.c.
Via Mille, 6/A
◇ **LIVORNO**
LIBRERIA AMEDEO NUOVA
Corso Amedeo, 23/27
LIBRERIA IL PENTAFOGLIO
Via Fiorenza, 4/B
◇ **LUCCA**
LIBRERIA BARONI ADRI
Via S. Paolino, 45/47
LIBRERIA SESTANTE
Via Montanara, 37
◇ **MASSA**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Europa, 19
◇ **PISA**
LIBRERIA VALLERINI
Via dei Mille, 13
◇ **PISTOIA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA TURELLI
Via Macallè, 37
◇ **PRATO**
LIBRERIA GORI
Via Ricasoli, 25
◇ **SIENA**
LIBRERIA TICCI
Via Terme, 5/7
◇ **VIAREGGIO**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Puccini, 38

TRENTINO-ALTO ADIGE

◇ **BOLZANO**
LIBRERIA EUROPA
Corso Italia, 6
◇ **TRENTO**
LIBRERIA DISERTORI
Via Diaz, 11

UMBRIA

◇ **FOLIGNO**
LIBRERIA LUNA
Via Gramsci, 41
◇ **PERUGIA**
LIBRERIA SIMONELLI
Corso Vannucci, 82
LIBRERIA LA FONTANA
Via Sicilia, 53
◇ **TERNI**
LIBRERIA ALTEROCCA
Corso Tacito, 29

VENETO

◇ **CONEGLIANO**
CARTOLERIA CANOVA
Corso Mazzini, 7
◇ **PADOVA**
IL LIBRACCIO
Via Portello, 42
LIBRERIA DIEGO VALERI
Via Roma, 114
◇ **ROVIGO**
CARTOLIBRERIA PAVANELLO
Piazza V. Emanuele, 2
◇ **TREVISO**
CARTOLIBRERIA CANOVA
Via Calmaggiore, 31
◇ **VENEZIA**
CENTRO DIFFUSIONE PRODOTTI I.P.Z.S.
S. Marco 1893/B - Campo S. Fantin
LIBRERIA GOLDONI
Via S. Marco 4742/43
◇ **VERONA**
LIBRERIA GIURIDICA EDITRICE
Via Costa, 5
LIBRERIA GROSSO GHELFI BARBATO
Via G. Carducci, 44
LIBRERIA L.E.G.I.S.
Via Adigetto, 43
◇ **VICENZA**
LIBRERIA GALLA 1880
Corso Palladio, 11